
Perceived Fit Scale

Proprietà psicometriche della versione italiana

Annamaria Di Fabio¹

Sommario

L'obiettivo del presente studio è di analizzare le proprietà psicometriche della versione italiana della *Perceived Fit Scale* (PFS). Hanno partecipato allo studio 216 lavoratori. Sono state esaminate dimensionalità, attendibilità e validità concorrente della scala. Dall'analisi fattoriale è emersa una struttura a tre fattori con buona attendibilità e validità concorrente. La versione italiana della *Perceived Fit Scale* (PFS) risulta uno strumento valido e attendibile anche nel contesto italiano.

Parole chiave

Adattamento, adattamento persona-organizzazione, adattamento bisogni-soddisfatti, adattamento richieste-capacità, versione italiana della *Fit Scale*, proprietà psicometriche.

¹ Direttore dell'International Research and Intervention Laboratory «Work and Organizational Psychology for Vocational Guidance, Career Counseling, Talents and Healthy Organizations» e dell'International Research and Intervention Laboratory «Cross-Cultural Positive Psychology, Prevention, and Sustainability», Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letteratura e Psicologia (Sezione di Psicologia), Università degli Studi di Firenze, <https://www.forlilpsi.unifi.it/vp-30-laboratori.html>.

Perceived Fit Scale

Psychometric properties of the Italian version

Annamaria Di Fabio¹

Abstract

The aim of the present study is to analyse the psychometric properties of the Italian version of the Perceived Fit Scale (PFS). Two hundred and sixteen workers participated in the study. Dimensionality, reliability, and concurrent validity were examined. Through confirmatory factor analysis, a three dimensional structure emerged with good reliability and validity. The Italian version of the Perceived Fit Scale (PFS) emerged as a valid and reliable instrument also in Italian contexts.

Keywords

FFit, Person–Organization Fit, Needs–Supplies Fit, Demands–Abilities Fit, Italian Version of the Fit Scale, Psychometric Properties.

¹ Director of the International Research and Intervention Laboratory «Work and Organizational Psychology for Vocational Guidance, Career Counseling, Talents and Healthy Organizations» and International Research and Intervention Laboratory «Cross-Cultural Positive Psychology, Prevention, and Sustainability», Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letteratura e Psicologia (Sezione di Psicologia), Università degli Studi di Firenze, <https://www.forlilpsi.unifi.it/vp-3o-laboratori.html>.

Il concetto di *fit* appare rilevante in ambito organizzativo (Cable & DeRue, 2002). Tradizionalmente le persone quando sono alla ricerca di un lavoro, si candidano per una determinata posizione anche sulla base del loro *fit* percepito con l'organizzazione (Judge & Cable, 1997; Saks & Ashforth, 1997). Su questa scia in letteratura è da tempo presente la consapevolezza che anche i selezionatori prendono decisioni di assunzione sulla base della loro percezione del *fit* dei candidati con l'organizzazione e con il lavoro (Cable & Judge, 1997; Kristof-Brown, 2000). Inoltre, già da tempo è emersa una relazione inversa tra *fit* percepito da parte dei lavoratori e la loro decisione di abbandonare l'azienda (Cable & Judge, 1996). La letteratura tradizionale ha evidenziato che, una volta entrate all'interno dell'organizzazione, le persone continuano a sviluppare e a utilizzare le loro percezioni di *fit* e queste risultano determinare la congruenza tra persone e ambienti (Cable & Judge, 1997; Endler & Magnusson, 1976; Kristof, 1996).

In letteratura si distingue tradizionalmente tra *person-organization fit* e *person-job fit*. *Person-organization fit* si riferisce alla congruenza percepita tra i valori personali del lavoratore e la cultura organizzativa. *Person-job fit* riguarda la congruenza percepita tra le abilità del lavoratore e le richieste di un determinato lavoro (Cable & Judge, 1996; Kristof-Brown, 2000). Questa definizione bi-dimensionale del *fit* consente di mettere in luce come i lavoratori di successo siano quelli che mostrano una congruenza sia con il lavoro sia con l'organizzazione (Bowen et al., 1991; Kristof-Brown, 2000).

Questa articolazione tradizionale del *fit* percepito non considera un aspetto fondamentale, vale a dire la dimensione *needs-supplies fit* (Cable & DeRue, 2002). *Needs-supplies fit* si riferisce alla congruenza percepita tra i bisogni del lavoratore e i premi che ricevono in cambio del loro lavoro (ad esempio, paga, benefici, formazione) (Cable & DeRue, 2002). Questa dimensione del *fit* risulta particolarmente importante dal punto di vista del lavoratore (Cable & DeRue, 2002). Per rilevare queste tre dimensioni del *fit* (*person-organization fit*; *needs-supplies fit*; *demands-abilities fit*), Cable e DeRue (2002) hanno realizzato la *Perceived Fit Scale* (PFS). Il valore di questa scala è quello di aver superato la tradizionale distinzione tra *person-organization fit* e *person-job fit* definita soltanto in termini di *demands-abilities fit*, aggiungendo la terza dimensione di *needs-supplies fit*. Le persone, infatti, entrano in un'organizzazione e mantengono le loro relazioni professionali in larga parte sulla base di ciò che ottengono per il loro lavoro, evidenziando come la percezione di *needs-supplies fit* sia un elemento essenziale della percezione di *fit* da parte dei lavoratori. Nello studio di Cable e DeRue (2002), le dimensioni della *Perceived Fit Scale* (PFS) risultano positivamente correlate con la *job satisfaction*, la *career satisfaction* e l'*occupational commitment* e inversamente con l'intenzione di turnover.

La recente rassegna di van Vianen (2018) da un lato sottolinea i tre principi essenziali del *Person-environment fit*, l'importanza di considerare congiuntamente la persona e l'ambiente per spiegare il comportamento umano; la rilevanza della

compatibilità tra variabili personali (bisogni, abilità, valori personali...) e variabili ambientali (domande, valori organizzativi...) ai fini degli outcome; la non significatività della direzione del *misfit* tra la persona e l'ambiente; dall'altro presenta un approfondimento da cui emerge come i migliori outcome si ottengano quando il fit è relativo a ciò che i lavoratori valutano maggiormente importante per loro e viceversa come outcome non desiderati si generino quando i loro desideri e bisogni non siano tenuti adeguatamente in conto dall'ambiente.

Nell'ambito della ricerca sul fit persona-ambiente si è continuato ancora di recente a sostenere la natura multidimensionale del fit. Andela e van der Doef (2019) hanno considerato le seguenti quattro dimensioni: *person-job* (PJ fit), *person-organization* (PO fit), *person-group* (PG fit), *person-supervisor* (PS fit). Queste quattro dimensioni del fit sono risultate positivamente correlate con la soddisfazione lavorativa e inversamente associate al burnout e all'intenzione di turnover, in particolare per *Person-job* (PJ fit) e *Person-organization* (PO fit) che hanno presentato le relazioni più forti con questi outcome rispetto alle altre due dimensioni del fit (Andela & van der Doef, 2019).

Avere anche nel contesto italiano uno strumento in grado di rilevare il *fit* percepito dai lavoratori potrebbe aprire interessanti prospettive di ricerca e intervento in una prospettiva di *healthy organizations* (Di Fabio, 2017a, 2017b; Di Fabio et al., 2020; Di Fabio & Peiró, 2018; Peiró et al., 2020; Peiró & Rodríguez, 2008; Tetrick & Peiró, 2012) in risposta al *Wellbeing movement* (Robertson & Cooper, 2010; Johnson et al., 2018) che sottolinea l'importanza di promuovere la performance e allo stesso tempo ridurre gli esiti negativi nei contesti lavorativi, promuovendo il benessere dei lavoratori.

L'obiettivo del presente studio è dunque quello di verificare le proprietà psicometriche della *Perceived Fit Scale* (PFS) nel contesto italiano. Per l'analisi della validità concorrente saranno utilizzate misure di benessere sia edonico che eudaimonico sul lavoro in termini di *job satisfaction* e *meaningful work*.

Metodo

Partecipanti

Sono stati coinvolti nello studio 216 partecipanti dipendenti di aziende della Toscana. Per quanto riguarda il genere 51.77% erano maschi e 48.23% femmine (età media = 45.39 anni, *DS* = 13.36).

Strumenti

Perceived Fit Scale (PFS). La versione italiana (a cura di Di Fabio) della *Perceived Fit Scale* (PFS, Cable & DeRue, 2002) è composta da 9 item con format di rispo-

sta a 7 punti (da 1 = «Fortemente in disaccordo» a 7 = «Fortemente d'accordo»). Consente di rilevare tre dimensioni: *person-organization fit* (esempio di item «I miei valori personali corrispondono ai valori e alla cultura della mia organizzazione»); *needs-supplies fit* (esempio di item «C'è un buon adattamento tra ciò che il mio lavoro mi offre e quello che sto cercando in un lavoro»); *demands-abilities fit* (esempio di item «Le richieste del mio lavoro e le mie capacità personali si abbinano molto bene»). La versione italiana della PFS è stata ottenuta con il metodo della *back translation*.

Job Satisfaction Scale (JSS). La versione italiana (Di Fabio, 2018a) della *Job Satisfaction Scale (JSS)* (Judge et al., 1998) è composta da 5 item con formato di risposta a sette punti (da 1 = «Fortemente in disaccordo» a 7 = «Fortemente d'accordo»). Un esempio di item è: «La maggior parte dei giorni sono entusiasta del mio lavoro». L'attendibilità misurata con l'alfa di Cronbach è di .89 (Di Fabio, 2018a).

Work And Meaning Inventory (WAMI). La versione italiana (Di Fabio, 2018b) dello WAMI (Steger et al., 2012) è composta da 10 item con modalità di risposta a 7 punti (da 1 = «Fortemente in disaccordo» a 7 = «Fortemente d'accordo»). Consente di rilevare tre dimensioni: *Positive meaning* (esempio di item: «Comprendo come il mio lavoro contribuisce al significato della mia vita»); *Meaning making through work* («Il mio lavoro mi aiuta a comprendere meglio me stesso/a»); *Greater good motivations* («So che il mio lavoro fa una differenza positiva nel mondo»). L'attendibilità della versione italiana del WAMI rilevata con l'alfa di Cronbach è .80 (Di Fabio, 2018b).

Procedura

I questionari sono stati somministrati collettivamente da personale specializzato rispettando le leggi sulla privacy e richiedendo il consenso informato per la partecipazione alla ricerca. Gli strumenti sono stati somministrati garantendone il controbilanciamento con la finalità di controllare gli effetti dovuti all'ordine di somministrazione.

Analisi dei dati

La struttura fattoriale della PFS è stata analizzata con un'Analisi Fattoriale Confermativa (AFC) con il metodo della massima verosimiglianza utilizzando AMOS versione 6 (Arbuckle, 2005). Il *fit* del modello è stato valutato facendo riferimento a diversi indici di adattamento: rapporto tra valore di χ^2 e gradi di libertà (χ^2/df) (buon adattamento per indici tra 1 e 3); *Comparative Fit Index (CFI)* (Bentler, 1990) e *Non-Normed Fit Index (NNFI)* (Tucker & Lewis, 1973) (buon adattamento per valori maggiori di .90); SRMR e RMSEA (Browne & Cudeck, 1993) (buon adattamento per valori inferiori a .08). L'attendibilità della versione italiana della PFS è stata analizzata calcolando l'alfa di Cronbach per le tre dimensioni.

La validità concorrente della versione italiana della scala è esaminata calcolando le correlazioni della PFS con la JSS e il WAMI.

Risultati

L'analisi fattoriale confermativa mostra una struttura a 3 dimensioni per versione italiana della PFS (tabella 1).

Tabella 1

Indici di *Goodness of Fit* ($N = 216$)

<i>Fit Scale</i>	χ^2/gdl	TLI	CFI	RMSEA	SRMR
	1.72	.94	.92	.07	.06

I valori dell'alfa di Cronbach per le tre dimensioni della PFS sono i seguenti: *.80 person-organization fit*; *.82 needs-supplies fit*; *.81 demands-abilities fit*.

In tabella 2 appaiono le correlazioni delle tre dimensioni della PFS con la JSS e il WAMI.

Tabella 2

Correlazioni della PFS con la JSS e il WAMI

	JSS	WAMI
<i>Person-organization fit</i>	.42**	.50**
<i>Needs-supplies fit</i>	.55**	.56**
<i>Demands-abilities fit</i>	.37**	.45**

Note. $N = 216$. $p < .01$.

Discussioni

L'obiettivo del presente lavoro è stato quello di esaminare le proprietà psicometriche della versione italiana a cura di Di Fabio della *Perceived Fit Scale* (PFS, Cable & DeRue, 2002). È stata confermata la struttura a tre dimensioni del costrutto di *perceived fit* (*person-organization fit*; *needs-supplies fit*; *demands-abilities fit*) come per la versione originale (Cable & DeRue, 2002). Le tre dimensioni della scala hanno mostrato una buona attendibilità valutata con l'alfa di Cronbach. Le correlazioni positive delle tre dimensioni della PFS con la soddisfazione lavorativa e il significato del lavoro testimoniano un'adequata validità concorrente

della scala. Le tre dimensioni del costrutto di *perceived fit* risultano positivamente associate con aspetti sia di benessere edonico sia di benessere eudaimonico legati al lavoro, sottolineando il valore dei differenti aspetti dell'adattamento percepito per il benessere dei lavoratori.

Sebbene i risultati emersi mostrino come la PFS appaia uno strumento valido e attendibile per la rilevazione delle tre dimensioni del costrutto di *perceived fit* anche nel contesto italiano, emerge il limite di aver esaminato le proprietà psicometriche della scala soltanto con lavoratori di organizzazioni della Toscana. Studi futuri dovrebbero pertanto includere lavoratori di altre aree geografiche nel nostro Paese per la generalizzabilità dei risultati.

Nonostante i limiti evidenziati, la versione italiana della PFS emerge come uno strumento adeguato per rilevare le tre dimensioni del costrutto di *fit* anche nella realtà italiana, aprendo future prospettive di ricerca e intervento per la promozione del benessere dei lavoratori anche in una prospettiva di *Healthy Organizations* (Di Fabio, 2017a, 2017b; Di Fabio et al., 2020; Di Fabio & Kenny, 2019b; Di Fabio & Peiró, 2018; Peiró & Rodríguez, 2008; Tetrick & Peiró, 2012) in linea con il movimento del benessere (Robertson & Cooper, 2010; Johnson et al., 2018).

Bibliografia

- Arbuckle, J. L. (2005). *Amos 6.0 user's guide*. Chicago, IL: SPSS.
- Andela, M., & van der Doef, M. (2019). A comprehensive assessment of the person-environment fit dimensions and their relationships with work-related outcomes. *Journal of Career Development, 46*(5), 567-582. doi: 10.1177/0894845318789512
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin, 107*(2), 238-246.
- Bowen, D. E., Ledford, G. E., & Nathan, B. R. (1991). Hiring for the organization, not the job. *Academy of Management Executive, 5*, 35-51.
- Browne, M. W. (1990). *MUTMUM PC: User's guide*. Columbus, OH: Department of Psychology, Ohio State University.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 136-162). Newsbury Park, CA: Sage.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology, 87*(5), 875-882. doi: 10.1037/0021-9010.87.5.875
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 67*, 294-311. doi: 10.1006/obhd.1996.0081
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1997). Interviewers' perceptions of person-organization fit and organizational selection decisions. *Journal of Applied Psychology, 82*, 546-561. doi: 10.1037/0021-9010.82.4.546
- Endler, N. S., & Magnusson, D. (1976). *Interactional psychology and personality*. New York: Wiley.
- Di Fabio, A. (2017b). The psychology of sustainability and sustainable development for well-being in organizations. *Frontiers in Psychology. Organizational Psychology, 8*, 1534. doi: 10.3389/fpsyg.2017.01534

- Di Fabio, A. (2018). Job Satisfaction Scale: Primo contributo alla validazione della versione italiana [Job Satisfaction Scale: First contribution to the validation of the Italian version]. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 11(2). doi: 10.14605/CS1121807
- Di Fabio, A. (2018b). The work and meaning inventory (WAMI): Primo contributo alla validazione della versione italiana. [The work and meaning inventory (WAMI): First contribution to the validation of the Italian version]. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 11(1). doi: 10.14605/CS1111808
- Di Fabio, A., Cheung, F., & Peiró, J.-M. (2020). Editorial Special Issue Personality and individual differences and healthy organizations. *Personality and Individual Differences*, 166. doi: 10.1016/j.paid.2020.110196
- Di Fabio, A., & Peiró, J. M. (2018). Human Capital Sustainability Leadership to promote sustainable development and healthy organizations: A new scale. *Sustainability*, 10(7), 2413. doi: 10.3390/su10072413
- Johnson, S., Robertson, I., & Cooper, C.L. (2018). *Wellbeing: Productivity and Happiness at Work* (2nd ed.). London: Palgrave Macmillan.
- Judge, T. A., & Cable, D. M. (1997). Applicant personality, organizational culture, and organization attraction. *Personnel Psychology*, 50, 359-393. doi: 10.1111/j.1744-6570.1997.tb00912.x
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurements, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49. doi: 10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x
- Kristof-Brown, A. L. (2000). Perceived applicant fit: Distinguishing between recruiters' perceptions of person-job and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 53, 643-671. doi: 10.1111/j.1744-6570.2000.tb00217.x
- Peiró, J. M., Bayonab, J. A., Caballer, A., & Di Fabio, A. (2020). Importance of work characteristics affects job performance: The mediating role of individual dispositions on the work design-performance relationships. *PAID 40th Anniversary Special Issue. Personality and Individual Differences*, 157. doi: 10.1016/j.paid.2019.109808
- Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2008). Work stress, leadership and organizational health. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68-82.
- Robertson, I., & Cooper, C.L. (2010). *Wellbeing: Productivity and Happiness at Work*. London: Palgrave Macmillan.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Tetrick, L. E. & Peiró, J. M. (2012). Occupational Safety and Health. In *The Oxford Handbook of Organizational Psychology* (Vol. 2). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel Psychology*, 50, 395-426. doi: 10.1111/j.1744-6570.1997.tb00913.x
- Tucker, L. R., & Lewis, C. (1973). A reliability coefficient for maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika*, 38(1), 1-10.
- van Vianen, A. E. (2018). Person-environment fit: A review of its basic tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 75-101. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032117-104702